



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DESARROLLO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA:

Efectos de una Intervención Breve de Autocuidado Psicosocial en la Reducción de Estrés Laboral y Burnout en Profesionales de Salud Mental de Funsiba.

Autor:

MD. YOSALVE BAJAÑA GÓMEZ, MSC.

Milagro, 2026

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Yosalve Deyanira Bajaña Gómez**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, como aporte a la Línea de **Investigación Salud Pública y Bienestar Humano** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, **15 de junio del 2026**

Yosalve Deyanira Bajaña Gómez

C.I.: 0940389877

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación

Yo, **Paco Javier Salazar Uquillas**, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, elaborado por **Yosalve Deyanira Bajaña Gómez**, cuyo tema es **Efectos de una Intervención Breve de Autocuidado Psicosocial en la Reducción de Estrés Laboral y Burnout en Profesionales de Salud Mental de Funsiba**, que aporta a la Línea de Investigación **Salud Pública y Bienestar Humano**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, **15 de junio del 2026**

Paco Javier Salazar Uquillas

C.I.: 0603804527

Dedicatoria

A mis abuelos Azucena y Cristobal, quienes viven eternamente en mis recuerdos y en las palabras de aliento que dejaron grabadas en mi corazón. Su amor y enseñanzas continúan acompañando cada paso de mi vida.

A mis padres, por su apoyo incondicional, su confianza y su amor constante, que han sido la base de cada uno de mis logros.

A Jovita, por ser una fuente de inspiración y un ejemplo de disciplina, perseverancia y fortaleza, demostrando que los sueños se alcanzan con esfuerzo y dedicación.

Y a todos aquellos que creen en el valor de la educación, porque este trabajo es testimonio de que, aun en medio del cansancio y las dificultades, nunca debemos dejar de aprender, crecer y perseguir nuestras metas.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, hicieron posible la culminación de este logro académico. Gracias por su paciencia, comprensión y apoyo durante las largas jornadas de estudio, así como por cada palabra de aliento brindada a lo largo de este proceso.

Agradezco a quienes aportaron con su tiempo, conocimientos y experiencia para enriquecer y llevar adelante este proyecto de investigación.

A mi madre, por acompañarme con dedicación y cariño durante las jornadas realizadas en FUNSIBA, convirtiéndose en un apoyo invaluable en cada etapa de este trabajo.

A los directivos de FUNSIBA, por abrirme las puertas de su institución y permitirme desarrollar este proyecto; y a todos sus colaboradores, por su disposición, participación y valiosa contribución durante la ejecución de la investigación.

Finalmente, agradezco a mis estudiantes del Tecnológico Euroamericano, quienes, con su entusiasmo, motivación y compromiso, me inspiraron a continuar este proyecto y a seguir creyendo en el poder transformador de la educación.

A todos ustedes, mi más profunda gratitud.

RESUMEN

Los riesgos psicosociales representan un desafío creciente en el ámbito de la salud ocupacional, especialmente en profesionales que laboran en instituciones dedicadas a la atención de personas con trastornos de salud mental. Las elevadas demandas emocionales, la carga mental constante y las condiciones organizacionales inestables incrementan la probabilidad de desarrollar estrés laboral y síndrome de burnout, afectando tanto el bienestar del trabajador como la calidad del servicio prestado. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo evaluar el impacto de una intervención breve de autocuidado psicosocial en la reducción del estrés laboral y el agotamiento profesional en los trabajadores de la Fundación FUNSIBA.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño preexperimental de tipo pretest–postest, aplicando instrumentos psicométricos validados antes y después de la implementación del programa MICRO-CUIDA FUNSIBA, basado en estrategias de mindfulness, pausas activas y espacios breves de contención emocional. Desde el sustento teórico, se incorporaron modelos explicativos del estrés laboral como el enfoque demanda–control–apoyo y el modelo de demandas y recursos laborales, que destacan la importancia de fortalecer recursos personales y organizacionales. Los resultados obtenidos evidenciaron mejoras en la disminución del estrés percibido, contribuyendo a la prevención primaria de riesgos psicosociales y al desarrollo de intervenciones sostenibles y replicables en contextos similares.

PALABRAS CLAVES

Riesgos psicosociales; Estrés laboral; Burnout; Autocuidado psicosocial; Salud ocupacional.

ABSTRACT

Psychosocial risks represent a growing challenge in the field of occupational health, especially among professionals working in institutions dedicated to the care of individuals with mental health disorders. High emotional demands, constant mental workload, and unstable organizational conditions increase the likelihood of developing work-related stress and burnout syndrome, affecting both workers' well-being and the quality of the services provided. In this context, the present study aimed to evaluate the impact of a brief psychosocial self-care intervention on the reduction of work-related stress and professional burnout among workers of the FUNSIBA Foundation.

The study was conducted under a quantitative approach, using a pre-experimental pretest–posttest design, applying validated psychometric instruments before and after the implementation of the MICRO-CUIDA FUNSIBA program, based on mindfulness strategies, active breaks, and brief emotional support spaces. From a theoretical perspective, explanatory models of occupational stress were incorporated, such as the demand–control–support model and the job demands–resources model, which highlight the importance of strengthening personal and organizational resources. The results obtained showed improvements in the reduction of perceived stress, contributing to the primary prevention of psychosocial risks and to the development of sustainable and replicable interventions in similar contexts.

KEYWORDS

Psychosocial risks; Work-related stress; Burnout; Psychosocial self-care; Occupational health.

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	6
Tabla 2. Criterios incluyentes	18
Tabla 3. Resultados Pre-intervención de Estrés percibido (PSS-10)	19
Tabla 4. Resultados Pre-intervención de Bienestar psicológico (WHO-5).....	20
Tabla 5. Resultados Pre-intervención de Burnout (CBI)	21
Tabla 6. Resultados Cuestionario de Riesgos Psicosociales del MDT	22
Tabla 7. Resultados Post-intervención de Estrés percibido (PSS-10).....	23
Tabla 8. Resultados Post-intervención de Bienestar psicológico (WHO-5).....	24
Tabla 9. Resultados Post-intervención de Burnout (CBI).....	25
Tabla 10. Plan de Intervención: Programa Permanente de Autocuidado Psicosocial “MICRO-CUIDA FUNSIBA”	26

ÍNDICE / SUMARIO

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: El Problema de la Investigación	2
1.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.2 Delimitación del Problema	2
1.3 Formulación del Problema.....	3
1.4 Preguntas de investigación.....	3
1.5 Objetivos	4
1.5.1 Objetivo general:.....	4
1.5.2 Objetivos específicos:.....	4
1.6 Justificación.....	4
1.7 Declaración de las variables.....	6
CAPITULO II: Marco Teórico Referencial	7
2.1 Antecedentes Referenciales	7
2.2 Marco Conceptual	8
2.3 Marco Teórico.....	9
CAPITULO III: Diseño Metodológico	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.3 Los métodos y las técnicas.....	14
3.4 Procedimiento estadístico de la información.....	16
3.5 Técnica de análisis	17
CAPITULO IV Análisis e interpretación de Resultados.....	18
4.1 Análisis e interpretación de los resultados	18
CAPITULO V: Discusión, Conclusiones, Recomendaciones	28
5.1 Discusión.....	28
5.2 Conclusiones.....	29
5.3 Recomendaciones.....	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	33
Anexo 1	33
Anexo 2.....	34
Anexo 3.....	34
Anexo 4.....	35

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral se definen como aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo, el contenido de las tareas y las relaciones interpersonales que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores. Estos incluyen factores como la sobrecarga laboral, las demandas emocionales, la falta de control sobre el trabajo y el escaso apoyo organizacional, los cuales, cuando se presentan de forma prolongada, pueden desencadenar estrés laboral y síndrome de burnout (Organización Internacional del Trabajo, 2021). El burnout, por su parte, se conceptualiza como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (Gil-Monte, 2019).

A nivel mundial, los problemas de salud mental relacionados con el trabajo han adquirido una creciente relevancia en el ámbito de la salud pública. La Organización Mundial de la Salud estima que una proporción significativa de los trabajadores experimenta estrés laboral, lo que impacta directamente en su bienestar, productividad y calidad de vida (OMS, 2022). En particular, el personal que labora en áreas de atención directa a personas, como los servicios de salud mental, presenta mayor vulnerabilidad debido a la constante exposición a situaciones emocionalmente demandantes, carga mental elevada y condiciones laborales exigentes.

En América Latina, diversos estudios han evidenciado que los trabajadores de instituciones sociales y sanitarias enfrentan altos niveles de estrés y agotamiento profesional, asociados principalmente a la sobrecarga de trabajo, los turnos rotativos y la falta de estrategias de autocuidado (Paredes et al., 2022; López & Herrera, 2021). En el contexto ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo ha identificado que los riesgos psicosociales representan una problemática relevante, especialmente en sectores vinculados al cuidado y atención de poblaciones vulnerables, donde la carga emocional y las condiciones organizacionales pueden afectar significativamente la salud mental de los colaboradores (Ministerio del Trabajo, 2023).

En este escenario, se reconoce la importancia de implementar estrategias preventivas orientadas a fortalecer el bienestar psicológico y reducir el impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo. Entre estas estrategias, las intervenciones breves de autocuidado psicosocial, que incluyen prácticas como mindfulness, pausas activas y espacios de comunicación, han

demostrado ser efectivas para mejorar la regulación emocional y disminuir el estrés laboral cuando se integran dentro de la jornada laboral (Salanova et al., 2020; Ramírez & Cedeño, 2023).

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo evaluar el efecto de una intervención breve de autocuidado psicosocial, denominada MICRO-CUIDA FUNSIBA, en la reducción del estrés laboral y el burnout en los trabajadores de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA). Esta investigación busca no solo identificar la magnitud del problema, sino también aportar evidencia sobre la efectividad de estrategias prácticas, accesibles y sostenibles en contextos laborales con alta carga emocional.

La presente investigación se estructura en cinco capítulos. El **Capítulo I: El Problema de la Investigación**, expone el planteamiento del problema, la delimitación, la formulación, los objetivos y la justificación del estudio, así como la operacionalización de las variables. El **Capítulo II: Marco Teórico Referencial**, desarrolla los antecedentes, el marco conceptual y el sustento teórico que respaldan la investigación. El **Capítulo III: Diseño Metodológico**, describe el enfoque, tipo de estudio, población, técnicas e instrumentos utilizados, así como el procedimiento de análisis de datos. El **Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados**, presenta los hallazgos obtenidos mediante tablas y gráficos, junto con su respectiva interpretación. Finalmente, el **Capítulo V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones**, analiza los resultados en relación con la literatura científica, establece las conclusiones del estudio y propone recomendaciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales y promoción del bienestar laboral.

CAPITULO I: El Problema de la Investigación

1.1 Planteamiento del Problema

La Fundación Sin Barreras (FUNSIBA), ubicada en la ciudad de Guayaquil, brinda atención especializada a personas con trastornos de la salud mental, un ámbito que exige altos niveles de responsabilidad emocional, física y ética por parte de sus colaboradores. El personal que labora en esta institución se enfrenta diariamente a situaciones complejas que incluyen acompañamiento terapéutico, manejo de conductas difíciles, apoyo en actividades básicas y contención emocional, lo que genera una carga laboral intensa y sostenida.

A este escenario se suma la organización del trabajo en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, que altera los ritmos de sueño, dificulta una adecuada recuperación física y afecta el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas condiciones se ven agravadas por factores organizacionales, como los retrasos recurrentes en el pago de salarios debido al convenio con el Ministerio del Trabajo, situación que provoca incertidumbre económica, frustración y sentimientos de desvalorización laboral. La combinación de demandas emocionales elevadas, exigencias físicas e inestabilidad financiera constituye un entorno propicio para el desarrollo de riesgos psicosociales, manifestados en niveles significativos de estrés laboral crónico, agotamiento emocional y burnout. Esta realidad evidencia la necesidad urgente de implementar intervenciones de autocuidado y estrategias preventivas que fortalezcan el bienestar del personal y mitiguen el impacto negativo de su entorno laboral.

1.2 Delimitación del Problema

Esta investigación se enmarca en el ámbito de la salud laboral y se centra específicamente en el análisis de los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA). La delimitación espacial corresponde a este centro de salud mental ubicada en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, Ecuador, una institución de que atiende a una población amplia y diversa de todo el país. La población de estudio comprende 42 servidores que incluye tanto al personal operativo como al administrativo. El estudio se efectuó durante el período diciembre/2025 a febrero 2026.

Líneas de Investigación: Línea de investigación de la Universidad: Salud Pública y bienestar humano integral.

Sub línea de la Maestría: Administración y gestión en salud preventiva, bienestar integral y estilos de vida saludables.

Objeto de estudio: Factores de riesgos psicosociales.

Unidad de observación: Personal de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA).

Tiempo: Diciembre/2025 – Febrero/2026.

Espacio: Fundación Sin Barreras (FUNSIBA).

1.3 Formulación del Problema

En la Fundación Sin Barreras, se ha observado de manera empírica y no sistematizada, la posible presencia de factores de riesgo psicosociales como sobrecarga laboral, demandas emocionales elevadas, falta de pausas activas o descanso adecuado, falta de estrategias de autocuidado. Sin embargo, no existen datos sistematizados ni estudios locales recientes que cuantifiquen o documenten con rigor científico lo mencionado. Esta falta de información estructurada dificulta la comprensión del perfil de riesgo psicosocial del personal, lo que representa una limitación importante para la toma de decisiones en materia de promoción de la salud y prevención de enfermedades en el entorno laboral.

1.4 Preguntas de investigación

Pregunta general:

¿Cuál es el efecto de una intervención breve de autocuidado psicosocial sobre los niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout en los colaboradores de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA)?

Preguntas específicas:

- ¿Cuáles son los niveles de estrés percibidos del personal de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA)?
- ¿Cuáles son los niveles de estrés percibido y burnout del personal de FUNSIBA al inicio del estudio (línea base)?
- ¿Cómo se implementa la intervención de autocuidado basada en mindfulness, pausas activas y mini-huddle durante un periodo de 8 semanas en el personal de FUNSIBA?

- ¿Cuáles son los niveles de estrés percibido, burnout y bienestar psicológico del personal de FUNSIBA al finalizar la intervención?
- ¿Existe una reducción significativa en los niveles de estrés laboral y burnout del personal de FUNSIBA al comparar los resultados de la línea base con los datos post-intervención?
- ¿Cuáles son las principales barreras y facilitadores para la implementación de prácticas de autocuidado en el personal de FUNSIBA en un contexto de trabajo por turnos?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general:

Evaluar el efecto de la intervención breve de autocuidado psicosocial (“MICRO-CUIDA FUNSIBA”: mindfulness + pausas activas + mini-huddle) sobre los niveles de estrés laboral y burnout en los trabajadores de Funsiba en un periodo de 8 semanas.

1.5.2 Objetivos específicos:

- Medir los niveles de estrés percibido y burnout del personal de Funsiba al inicio del estudio (línea base).
- Implementar la intervención de autocuidado (mindfulness, pausas activas, mini-huddle) durante 8 semanas.
- Medir los niveles de estrés percibido y burnout del personal de Funsiba al final de la intervención.
- Analizar si la intervención reduce significativamente el estrés laboral y burnout comparando la línea base con los datos post-intervención.

1.6 Justificación

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral se han consolidado como una problemática prioritaria en el campo de la salud ocupacional, particularmente en contextos donde los trabajadores están expuestos a altas demandas emocionales, como ocurre en instituciones dedicadas a la atención de la salud mental. En este tipo de entornos, la carga laboral, la presión asistencial, los turnos rotativos y las condiciones organizacionales inestables incrementan la vulnerabilidad al estrés laboral y al síndrome de burnout, afectando no solo la salud del trabajador, sino también la calidad del servicio brindado a los usuarios. En este sentido, organismos internacionales han señalado que la exposición prolongada a factores psicosociales

adversos constituye un riesgo significativo para la salud física y mental, siendo necesario abordarlos desde un enfoque preventivo e integral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

En el contexto específico de la Fundación FUNSIBA, se evidencian condiciones laborales que favorecen la aparición de estos riesgos, tales como la alta carga emocional derivada del trabajo con población vulnerable, la exigencia de cuidado continuo, la organización por turnos y factores organizacionales como la inestabilidad laboral o económica. Estas condiciones generan un escenario propicio para el desarrollo de estrés crónico y agotamiento profesional, lo cual justifica la necesidad de implementar estrategias de intervención orientadas al fortalecimiento del bienestar psicosocial del personal.

A pesar de la amplia evidencia sobre los efectos negativos de los riesgos psicosociales, existe una limitada producción científica en contextos latinoamericanos, y particularmente en Ecuador, que evalúe la efectividad de intervenciones breves, de bajo costo y fácilmente integrables en la jornada laboral. Diversos estudios han demostrado que programas basados en mindfulness, pausas activas y espacios de apoyo emocional pueden contribuir significativamente a la reducción del estrés y al fortalecimiento de los recursos personales y organizacionales (Salanova et al., 2020; Ramírez & Cedeño, 2023). Sin embargo, aún es necesario generar evidencia aplicada en contextos reales de trabajo, especialmente en instituciones con recursos limitados y dinámicas laborales complejas.

En este marco, la presente investigación cobra relevancia tanto a nivel teórico como práctico. Desde el punto de vista científico, aporta evidencia empírica sobre la efectividad de una intervención breve de autocuidado psicosocial, contribuyendo al desarrollo del conocimiento en el campo de la salud ocupacional y la psicología del trabajo. Desde el ámbito práctico, permite diseñar e implementar estrategias viables y sostenibles que pueden ser incorporadas en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, favoreciendo la prevención primaria de riesgos psicosociales y la promoción del bienestar laboral.

Asimismo, este estudio responde a los lineamientos nacionales e internacionales que promueven la salud mental en el trabajo como un componente esencial del desarrollo organizacional sostenible, destacando que la inversión en bienestar psicosocial no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la

productividad, el clima laboral y la calidad de los servicios prestados (OMS, 2022). Por tanto, la implementación y evaluación del programa MICRO-CUIDA FUNSIBA no solo resulta pertinente, sino necesaria, al constituirse como una propuesta innovadora, replicable y alineada con las necesidades reales del contexto laboral estudiado.

1.7 Declaración de las variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Intervención breve de autocuidado psicosocial	Independiente	Conjunto de estrategias orientadas a promover la salud mental y el bienestar laboral mediante el fortalecimiento de recursos personales y colectivos.	Programa MICRO-CUIDA FUNSIBA basado en mindfulness, pausas activas y mini-huddle (Start–Stop–Keep), aplicado durante 8 semanas dentro de la jornada laboral.	Mindfulness; Pausas activas; Mini-huddle	Frecuencia de aplicación; Participación; Duración	Registro de actividades del programa	Nominal
Estrés laboral y Burnout	Dependiente	Nivel de estrés que los trabajadores perciben como resultado de las demandas laborales, carga emocional y condiciones organizativas.	Puntaje obtenido en la Escala de Estrés Percibido y Copenhagen Burnout Inventory antes y después de la intervención.	Percepción de control; Sobrecarga; Reacciones emocionales	Nivel de estrés bajo, moderado o alto	PSS-10 CBI	Ordinal

CAPITULO II: Marco Teórico Referencial

2.1 Antecedentes Referenciales

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud señaló que los problemas de salud mental relacionados con el trabajo constituyen una de las principales causas de deterioro del bienestar y productividad laboral. En su informe sobre salud mental en el trabajo, la OMS identificó que el personal que desempeña funciones asistenciales y de cuidado presenta mayor exposición a estrés laboral y agotamiento emocional debido a las altas demandas psicológicas y organizacionales presentes en estos entornos (OMS, 2022).

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo indicó que los riesgos psicosociales asociados a sobrecarga laboral, presión organizacional y escaso apoyo institucional afectan significativamente la salud física y mental de los trabajadores, especialmente en sectores sanitarios y sociales. El organismo enfatiza la necesidad de implementar estrategias preventivas enfocadas en el bienestar psicológico y autocuidado laboral (OIT, 2021).

Ramírez y Cedeño (2023) desarrollaron un estudio cuasi experimental en personal sanitario con el objetivo de evaluar el efecto de intervenciones breves basadas en mindfulness y pausas activas sobre los niveles de estrés percibido. Los resultados demostraron una disminución significativa del estrés y una mejora en el bienestar psicológico de los participantes, concluyendo que estas estrategias son viables y efectivas en contextos laborales con alta carga emocional.

Paredes et al. (2022) realizaron una investigación en instituciones de atención a personas con trastornos mentales en la ciudad de Guayaquil, con el propósito de identificar factores de riesgo psicosocial en trabajadores asistenciales. Los hallazgos evidenciaron elevados niveles de agotamiento emocional y fatiga mental asociados a la exposición continua a demandas emocionales intensas y trabajo por turnos. Los autores recomendaron incorporar programas institucionales de autocuidado psicosocial.

En el contexto ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo (2023) desarrolló un informe técnico sobre riesgos psicosociales laborales, en el cual identificó que los sectores relacionados con salud, asistencia social y cuidado de poblaciones vulnerables presentan mayor prevalencia de

estrés laboral y desgaste emocional. El informe enfatiza que las organizaciones deben implementar acciones permanentes de promoción de salud mental y prevención primaria de riesgos psicosociales.

Asimismo, López y Herrera (2021) analizaron el estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de fundaciones sociales ecuatorianas. El estudio reportó niveles moderados y altos de estrés relacionados con turnos rotativos, sobrecarga laboral e inestabilidad organizacional, concluyendo que la ausencia de estrategias estructuradas de autocuidado incrementa la vulnerabilidad psicosocial de los colaboradores.

2.2 Marco Conceptual

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales corresponden a aquellas condiciones presentes en la organización del trabajo, contenido de las tareas y relaciones laborales que pueden afectar negativamente la salud física, mental y social de los trabajadores. Entre estos factores se encuentran la sobrecarga laboral, las demandas emocionales elevadas, la falta de apoyo organizacional y la inestabilidad laboral (OIT, 2021).

Estrés laboral

El estrés laboral se define como la respuesta física, emocional y conductual que ocurre cuando las exigencias del entorno de trabajo superan la capacidad de adaptación del trabajador. Este fenómeno puede afectar el bienestar psicológico, desempeño y calidad de vida del individuo (OMS, 2022).

Síndrome de burnout

El burnout o agotamiento profesional constituye una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Es frecuente en profesionales que mantienen contacto permanente con personas y desarrollan actividades de alta carga emocional (Ministerio del Trabajo, 2023).

Bienestar psicológico

El bienestar psicológico hace referencia al estado de equilibrio emocional, satisfacción personal y funcionamiento positivo del individuo frente a las demandas del entorno. Incluye

dimensiones relacionadas con percepción de calidad de vida, estabilidad emocional y afrontamiento adaptativo (OMS, 2022).

Autocuidado psicosocial

El autocuidado psicosocial se conceptualiza como el conjunto de estrategias orientadas a fortalecer la salud mental y emocional de los trabajadores mediante prácticas que promueven la regulación emocional, la recuperación del estrés y el fortalecimiento de recursos personales. Entre estas estrategias se incluyen mindfulness, pausas activas y espacios breves de comunicación, los cuales han demostrado ser efectivos para reducir el estrés y mejorar el bienestar laboral cuando se integran dentro de la jornada de trabajo (Ramírez & Cedeño, 2023; Paredes et al., 2022).

2.3 Marco Teórico

Enfoques teóricos y epistemológicos

La presente investigación se sustenta en el paradigma positivista, el cual plantea que los fenómenos sociales y de salud pueden ser estudiados de manera objetiva mediante la observación, medición y análisis cuantitativo de variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2021). Desde esta perspectiva, el estrés laboral, el burnout y los riesgos psicosociales son comprendidos como fenómenos observables y medibles a través de instrumentos psicométricos validados, permitiendo establecer relaciones entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores. Este enfoque resulta pertinente debido a que el estudio busca evaluar el efecto de una intervención breve de autocuidado psicosocial sobre variables relacionadas con la salud ocupacional.

En el ámbito epistemológico, la investigación se fundamenta en el enfoque de la psicopsicología del trabajo, disciplina que analiza la interacción entre las condiciones organizacionales, las demandas laborales y la salud mental de los trabajadores (Moreno-Jiménez & Báez-León, 2022). Este enfoque sostiene que los riesgos psicosociales no dependen únicamente de factores individuales, sino también de aspectos estructurales del entorno laboral, como la carga de trabajo, la organización por turnos, las relaciones interpersonales y el apoyo institucional. En consecuencia, la prevención del estrés y del burnout requiere estrategias integrales orientadas tanto al fortalecimiento individual como a la mejora de las condiciones organizacionales.

Asimismo, el estudio se enmarca en la promoción de la salud ocupacional y el bienestar laboral, considerando que la salud mental constituye un componente esencial del desarrollo organizacional sostenible. La Organización Mundial de la Salud ha señalado que los ambientes laborales saludables favorecen la productividad, disminuyen el ausentismo y mejoran la calidad de vida de los trabajadores (OMS, 2022). Desde esta perspectiva, las intervenciones breves de autocuidado psicosocial representan herramientas preventivas orientadas a fortalecer recursos personales y organizacionales en contextos laborales de alta demanda emocional.

Teoría Demanda–Control–Apoyo Social

Uno de los principales fundamentos teóricos de esta investigación corresponde al modelo Demanda–Control–Apoyo Social propuesto por Karasek y Theorell, el cual establece que el estrés laboral surge cuando las demandas psicológicas del trabajo son elevadas y el trabajador posee bajo control sobre sus tareas y escaso apoyo social dentro de la organización (Bakker & Demerouti, 2023).

$$\text{Estrés laboral} \propto \frac{\text{Demandas laborales}}{\text{Control} + \text{Apoyo social}}$$

Según este modelo, las altas exigencias emocionales y cognitivas generan tensión psicológica cuando no existen recursos suficientes para afrontarlas. En el contexto de la Fundación FUNSIBA, el personal se encuentra expuesto a demandas emocionales intensas derivadas de la atención a personas con trastornos de salud mental, además de turnos rotativos y condiciones organizacionales complejas, lo que incrementa la vulnerabilidad al estrés laboral y al agotamiento profesional (OMS, 2022).

La teoría también destaca la importancia del apoyo social como factor protector frente a los riesgos psicosociales. La existencia de espacios de comunicación, acompañamiento emocional y trabajo colaborativo contribuye a disminuir el impacto negativo de las demandas laborales (ILO, 2022). En este sentido, el programa MICRO-CUIDA FUNSIBA incorpora estrategias como mini-huddle, pausas activas y mindfulness, orientadas a fortalecer la contención emocional y el apoyo interpersonal dentro del entorno laboral.

Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands–Resources Model)

La investigación también se fundamenta en el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), desarrollado por Bakker y Demerouti, el cual sostiene que todas las ocupaciones poseen demandas laborales y recursos organizacionales que influyen directamente en el bienestar y desempeño de los trabajadores (Bakker & Demerouti, 2023).

$$\text{Bienestar laboral} = \text{Recursos laborales} - \text{Demandas laborales}$$

Las demandas laborales corresponden a aquellos aspectos físicos, psicológicos u organizacionales que requieren esfuerzo sostenido y pueden generar desgaste físico o emocional. Entre ellas se incluyen la carga mental, la presión asistencial, los conflictos emocionales y los turnos prolongados. Por otro lado, los recursos laborales son aquellos elementos que facilitan el cumplimiento de las tareas, reducen el impacto de las demandas y favorecen el crecimiento profesional, como el apoyo organizacional, la autonomía, la comunicación efectiva y las estrategias de autocuidado (Salanova et al., 2021).

El modelo JD-R explica que cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, aumenta la probabilidad de desarrollar estrés laboral y burnout. Por el contrario, cuando existen suficientes recursos personales y organizacionales, se fortalece el bienestar psicológico y la motivación laboral. Esta teoría respalda la implementación de intervenciones breves de autocuidado psicosocial como estrategias orientadas a incrementar recursos protectores dentro de contextos laborales emocionalmente exigentes.

Teoría del Burnout de Maslach

Otra base conceptual relevante corresponde a la teoría del síndrome de burnout desarrollada por Maslach y Leiter, quienes describen el burnout como una respuesta al estrés laboral crónico presente principalmente en profesiones de ayuda y servicio (Maslach & Leiter, 2021).

$$\text{Burnout} = \text{Agotamiento emocional} + \text{Despersonalización} + \text{Baja realización personal}$$

De acuerdo con esta teoría, el burnout se manifiesta mediante tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El agotamiento emocional implica fatiga física y mental persistente; la despersonalización se relaciona con actitudes frías o distantes hacia los usuarios; y la baja realización personal corresponde a sentimientos de ineficacia laboral.

En profesionales que trabajan en instituciones de salud mental, estas dimensiones suelen intensificarse debido a la exposición constante a situaciones emocionalmente demandantes. Por ello, la implementación de estrategias preventivas orientadas al autocuidado y regulación emocional resulta fundamental para disminuir el impacto del desgaste profesional y promover ambientes laborales saludables (Ramírez & Cedeño, 2023).

Teoría del Autocuidado Psicosocial

El autocuidado psicosocial constituye un enfoque preventivo orientado al fortalecimiento de la salud mental y emocional de los trabajadores mediante prácticas destinadas a mejorar la regulación emocional, reducir el estrés y favorecer la recuperación psicológica (OMS, 2022).

Las intervenciones de autocuidado incluyen estrategias como mindfulness, pausas activas, respiración consciente, espacios breves de comunicación y apoyo grupal. Diversos estudios han demostrado que estas prácticas contribuyen significativamente a disminuir los niveles de estrés percibido, mejorar el bienestar psicológico y fortalecer la resiliencia laboral (Salanova et al., 2021; Ramírez & Cedeño, 2023).

En el presente estudio, el programa MICRO-CUIDA FUNSIBA integra estas estrategias dentro de la jornada laboral, permitiendo su aplicación en un contexto organizacional real y adaptado a trabajadores con turnos rotativos. Desde el enfoque de la prevención primaria, este tipo de intervención busca actuar antes de que los riesgos psicosociales produzcan consecuencias severas sobre la salud mental de los colaboradores.

Relación teórica entre las variables del estudio

Las teorías expuestas permiten comprender que los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el burnout mantienen una relación dinámica con las condiciones organizacionales y los

recursos de afrontamiento disponibles. Las altas demandas laborales, combinadas con limitados recursos personales y organizacionales, favorecen el desarrollo de estrés crónico y agotamiento emocional (Bakker & Demerouti, 2023). Sin embargo, la implementación de estrategias de autocuidado psicosocial puede fortalecer los recursos protectores y disminuir el impacto negativo de estas condiciones.

En consecuencia, la presente investigación parte del supuesto teórico de que una intervención breve basada en mindfulness, pausas activas y espacios de comunicación puede contribuir significativamente a reducir el estrés laboral y el burnout, promoviendo el bienestar psicológico y la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la Fundación FUNSIBA (OMS, 2022; Ramírez & Cedeño, 2023).

CAPITULO III: Diseño Metodológico

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que buscó medir y analizar numéricamente los cambios producidos en los niveles de estrés laboral y burnout del personal de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA) mediante la aplicación de instrumentos psicométricos estandarizados antes y después de una intervención breve de autocuidado psicosocial. El enfoque cuantitativo permite la recolección y análisis de datos objetivos para establecer relaciones entre variables y comprobar los efectos de una intervención en una población determinada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2021).

Asimismo, el estudio presentó un diseño preexperimental de tipo pretest–postest con un solo grupo, ya que se realizó una evaluación inicial de los participantes antes de la implementación de la intervención y posteriormente una medición final para comparar los cambios obtenidos. En este tipo de diseño no existe grupo control, pero sí una medición temporal que permite identificar variaciones relacionadas con la intervención aplicada (Ato et al., 2013).

De igual manera, la investigación tuvo un alcance longitudinal prospectivo, debido a que el fenómeno fue observado durante un periodo determinado de tiempo mediante mediciones efectuadas antes y después de la implementación del programa MICRO-CUIDA FUNSIBA. Los

estudios longitudinales permiten analizar cambios y evolución de variables a través del tiempo en una misma población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2021).

El estudio también se caracterizó por poseer un nivel descriptivo y analítico. Fue descriptivo porque permitió identificar los niveles de estrés laboral y burnout presentes en el personal de FUNSIBA; y analítico porque buscó evaluar el efecto de la intervención breve de autocuidado psicosocial sobre dichas variables mediante comparación de resultados pre y post intervención.

3.2 La población y muestra

La población estuvo conformada por 42 trabajadores de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA), incluyendo personal operativo y administrativo que labora en turnos rotativos dentro de la institución.

Debido a que la población fue pequeña y accesible, se trabajó con la totalidad de los participantes, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo se utiliza cuando los sujetos son seleccionados por facilidad de acceso y disponibilidad para participar en el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2021).

Criterios de inclusión

- Trabajadores activos de la Fundación FUNSIBA.
- Personal operativo y administrativo.
- Trabajadores que aceptaron participar voluntariamente mediante consentimiento informado.
- Personal con asistencia regular durante el periodo de intervención.

Criterios de exclusión

- Trabajadores con ausencias prolongadas durante el periodo de estudio.
- Personal que no completó las evaluaciones pre o post intervención.
- Participantes que decidieron retirarse voluntariamente del estudio.

3.3 Los métodos y las técnicas

La técnica principal utilizada fue la encuesta, debido a que permitió recolectar información de manera sistemática mediante instrumentos psicométricos estandarizados aplicados al personal participante.

Para la recolección de información se utilizaron los siguientes instrumentos:

Escala de Estrés Percibido (PSS-10)

La *Perceived Stress Scale* (PSS-10) fue utilizada para evaluar el nivel de estrés percibido de los trabajadores antes y después de la intervención. Este instrumento mide la percepción subjetiva de estrés durante el último mes y presenta adecuados niveles de validez y confiabilidad en población adulta y trabajadora, reportando coeficientes de consistencia interna superiores a 0.80 (Lee & Jeong, 2021).

Copenhagen Burnout Inventory (CBI)

El *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) fue empleado para medir agotamiento físico y emocional relacionado con el trabajo. Este instrumento evalúa burnout personal y laboral mediante escalas tipo Likert y ha demostrado adecuados niveles de consistencia interna y estabilidad psicométrica en contextos ocupacionales, reportando coeficientes de confiabilidad superiores a 0.85 (Montgomery et al., 2022).

WHO-5 Well-Being Index

El índice WHO-5 fue utilizado como instrumento complementario para valorar bienestar psicológico en los participantes. Esta escala breve presenta adecuada validez y confiabilidad para evaluar bienestar emocional en población trabajadora y contextos de salud ocupacional, reportando alfa de Cronbach superiores a 0.80 (Topp et al., 2021).

Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo

Como parte de las técnicas de recolección de información, se aplicó el Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, instrumento diseñado para

identificar factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral y su posible impacto sobre la salud mental y bienestar de los trabajadores.

Este cuestionario evalúa dimensiones relacionadas con carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral, doble presencia y condiciones organizacionales. Su aplicación permite obtener una valoración integral de los factores psicosociales existentes dentro de la institución y clasificar el nivel de riesgo en categorías baja, media o alta.

El instrumento fue aplicado al personal operativo y administrativo de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA) antes de la implementación de la intervención de autocuidado psicosocial, con el objetivo de identificar las principales condiciones laborales asociadas al estrés y agotamiento profesional.

La utilización de este cuestionario se fundamenta en los lineamientos técnicos establecidos por el Ministerio del Trabajo del Ecuador para la prevención de riesgos psicosociales en los entornos laborales, constituyendo una herramienta válida para procesos de vigilancia y promoción de la salud ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2023).

Además, se utilizó un registro institucional de seguimiento para documentar asistencia y cumplimiento de las actividades desarrolladas dentro del programa MICRO-CUIDA FUNSIBA.

3.4 Procesamiento estadístico de la información

La recolección de datos se llevó a cabo siguiendo un procedimiento estructurado y éticamente responsable, en concordancia con los objetivos del estudio y los instrumentos seleccionados. En una fase inicial, se gestionó y obtuvo una carta de autorización institucional, emitida por la directora de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA), la cual permitió el desarrollo del estudio dentro de la organización y el acceso a la población laboral. Este permiso garantizó que el proceso de investigación se realizara con conocimiento y aval de la autoridad institucional correspondiente.

Posteriormente, se informó a los trabajadores sobre los objetivos, alcance y beneficios del estudio, enfatizando el carácter voluntario de su participación. A cada participante se le

solicitó la firma del consentimiento informado, en el cual se detallaron aspectos relacionados con la confidencialidad de la información, el anonimato de los datos recolectados y el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones laborales. Este procedimiento se realizó conforme a los principios éticos de la investigación en seres humanos.

El levantamiento de la información se efectuará mediante la aplicación de los instrumentos psicométricos PSS-10, CBI, WHO-5 y encuesta de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo, en dos momentos: antes (pre) y después (post) de la implementación de la intervención MICRO-CUIDA FUNSIBA. La modalidad de aplicación fue autoadministrada, en formato físico o digital, según la disponibilidad y preferencias de los participantes, garantizando condiciones adecuadas para la comprensión y el llenado de los cuestionarios.

Finalmente, los datos recolectados fueron codificados y almacenados de manera segura, asegurando el acceso restringido únicamente a la investigadora responsable. Este procedimiento permitió preservar la confidencialidad de la información y facilitar el análisis posterior de los resultados, asegurando la calidad y validez del proceso de investigación.

3.5 Técnica de análisis

El análisis de los datos recolectados se realizará mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias, porcentajes, medias y desviación estándar, con el objetivo de describir el comportamiento de las variables estudiadas. Los resultados permitirán identificar los niveles de riesgo psicosocial y las áreas con mayor afectación en la población evaluada, facilitando la interpretación del problema desde una perspectiva preventiva.

Para el procesamiento de la información se empleará el software Microsoft Excel, herramienta que permitirá la organización de bases de datos, elaboración de tablas y gráficos, así como el análisis inicial de los resultados. En caso de requerirse análisis complementarios, se contempló el uso de software estadístico como SPSS, ampliamente utilizado en investigaciones en salud ocupacional. El análisis de los datos se orientó a generar información clara y útil para la toma de decisiones y la implementación de la intervención MICRO-CUIDA FUNSIBA.

CAPITULO IV Análisis e interpretación de Resultados

En este capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal de la Fundación Sin Barreras (FUNSIBA). Se incluye los resultados de las encuestas mencionadas anteriormente, así como la identificación de los factores de riesgos y un plan de medidas de autocuidado. Los datos se presentan en tablas y gráficos para facilitar su interpretación, y se realiza un análisis sobre su relevancia en el contexto laboral y sanitario.

4.1 Análisis e interpretación de los resultados

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en la investigación Pre-intervención en cinco tablas.

Tabla 2. Criterios incluyentes

TOTAL DE COLABORADORES	63 colaboradores
COLABORADORES CON CRITERIOS DE INCLUSIÓN	42 colaboradores
TIEMPO DE TRABAJO	0 - 2 años: 19 colaboradores
	2 - 4 años: 10 colaboradores
	≥ 5 años: 11 colaboradores
ÁREA OPERATIVA/CARGO	Coordinador: 2
	Facilitador: 6
	Auxiliar de cuidado: 30
	Técnico: 4

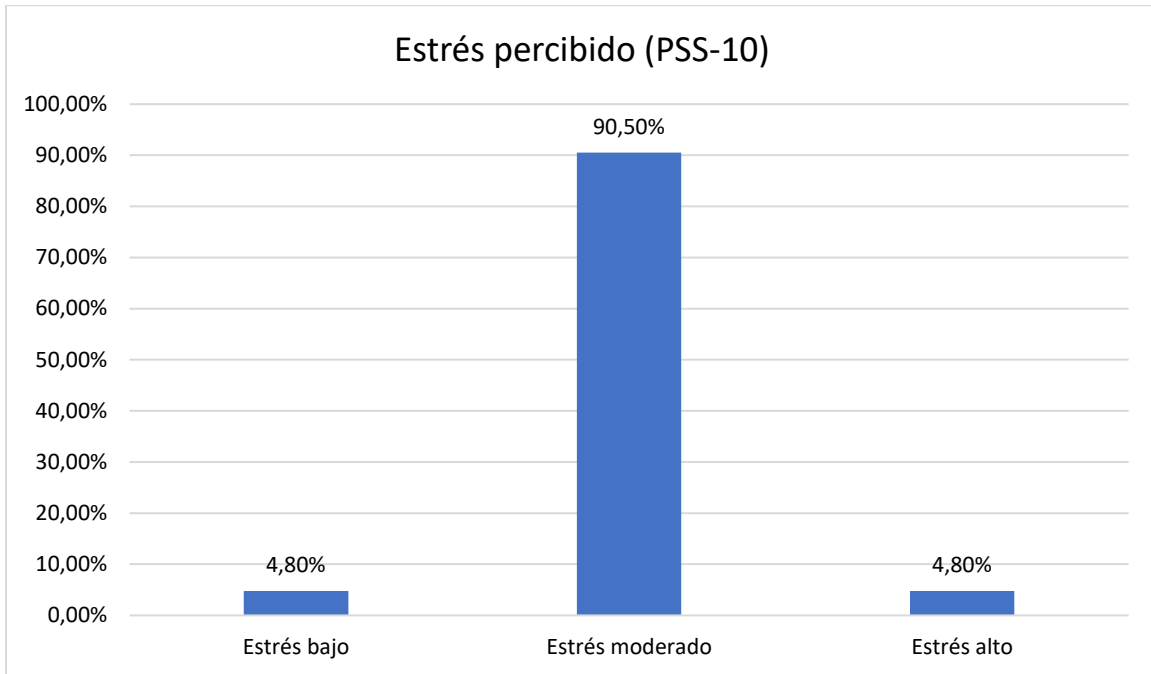
Fuente: Elaboración propia de la Nómina de Colaboradores de la Fundación Sin Barreras (Funsiba) 2025

Análisis:

De un total de 63 colaboradores, se tomó como muestra 42 porque cumplen con los criterios de inclusión. De estos 42 colaboradores; 19 colaboradores tienen entre 0 a 2 años trabajando en la institución; 10 colaboradores entre 2 a 4 años y 11 colaboradores igual o mayor

a 5 años. Las áreas en las que se desempeñan constan 2 coordinadores, 30 auxiliares de cuidado y 4 técnicos.

Tabla 3. Resultados Pre-intervención de Estrés percibido (PSS-10)

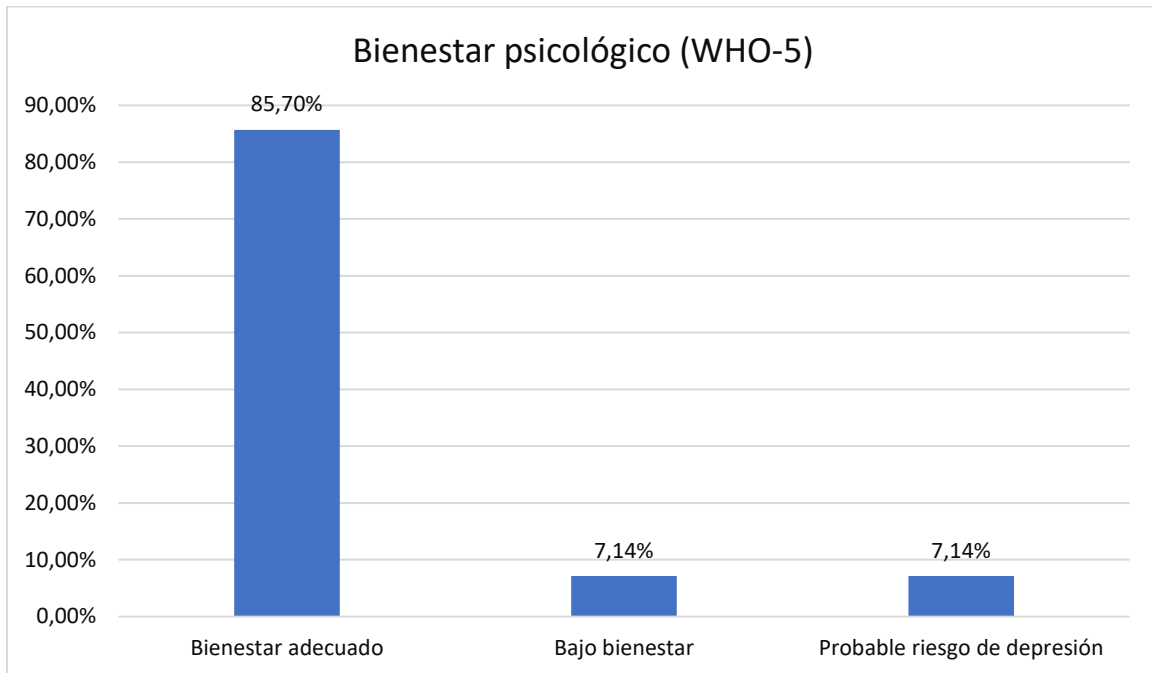


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a servidores de Funsiba 2025.

Análisis:

Los resultados de la medición pre-intervención del estrés percibido (PSS-10) evidencian que la mayoría de los colaboradores de la Fundación FUNSIBA presentan niveles moderados de estrés, alcanzando un 90,5 % de la muestra. Por su parte, un 4,8 % se ubica en nivel bajo y otro 4,8 % en nivel alto, lo que indica que, aunque la presencia de estrés elevado es reducida, existe una carga psicosocial significativa en el grupo estudiado.

Tabla 4. Resultados Pre-intervención de Bienestar psicológico (WHO-5)

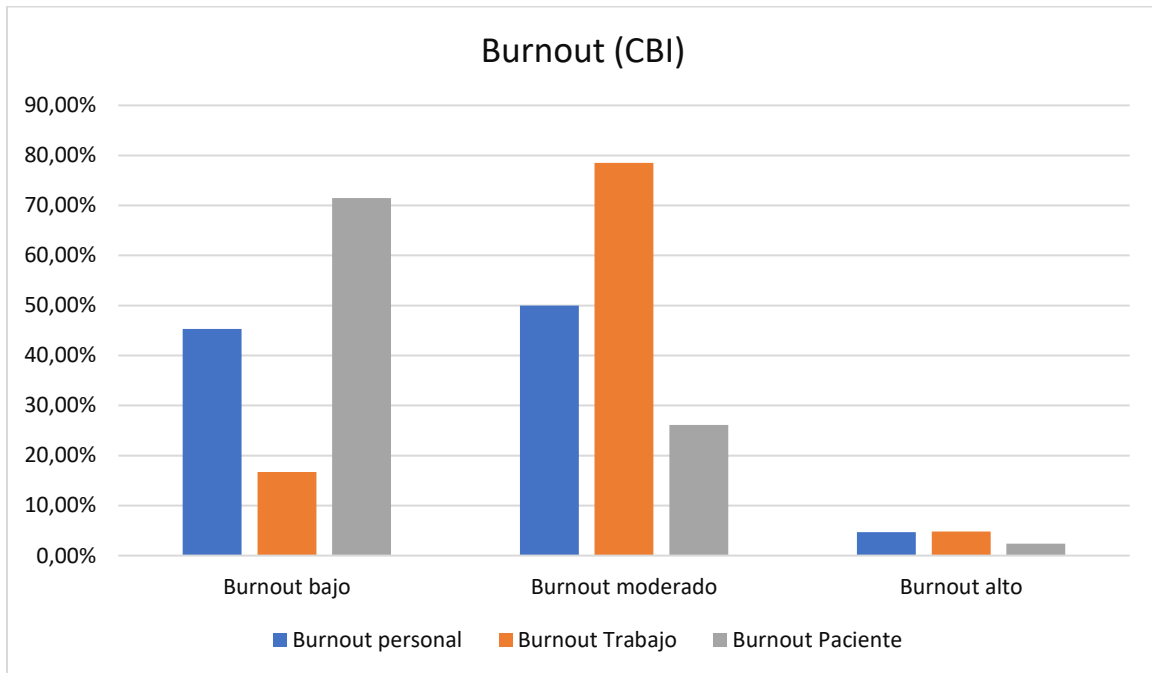


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a servidores de Funsiba 2025.

Análisis:

Los resultados de la medición pre-intervención del bienestar psicológico (WHO-5) muestran que la mayoría de los colaboradores de la Fundación FUNSIBA presentan un nivel de bienestar adecuado, representando el 85,7 % de la muestra. No obstante, se identificó que un 7,14 % presenta bajo bienestar y otro 7,14 % se encuentra en probable riesgo de depresión, lo que evidencia la presencia de afectaciones en la salud mental en un grupo minoritario de trabajadores.

Tabla 5. Resultados Pre-intervención de Burnout (CBI)

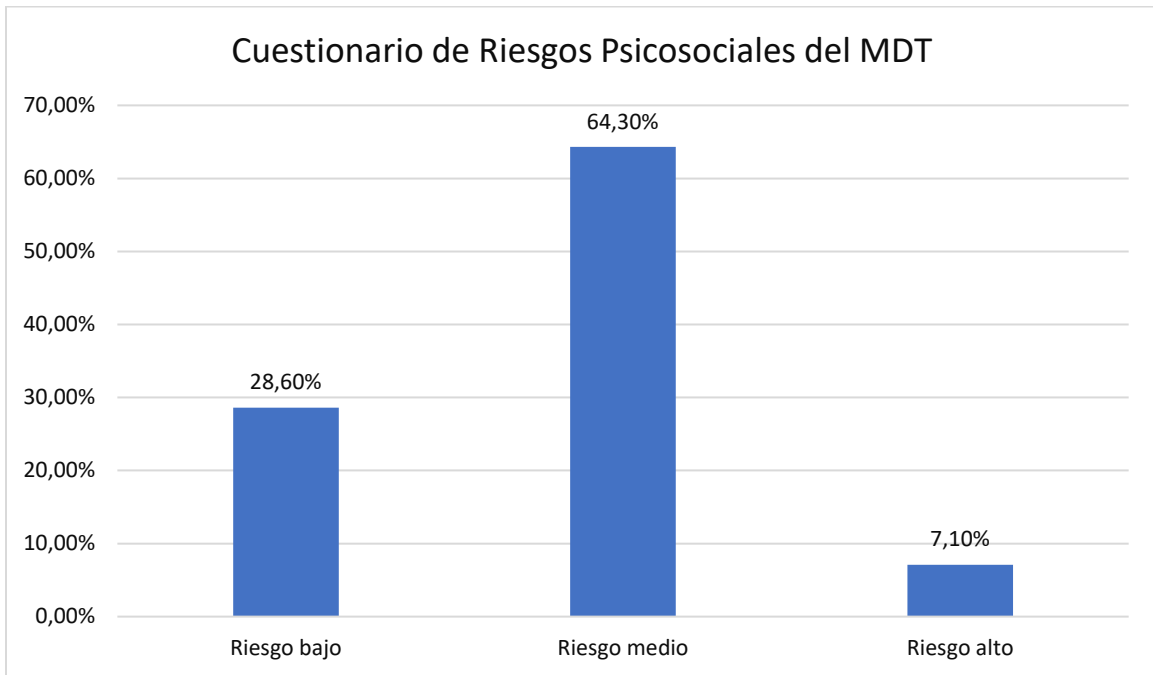


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a servidores de Funsiba 2025.

Análisis:

En la categoría de burnout bajo, predomina el burnout en relación de colaboradores con asistencia a los pacientes ($\approx 71\%$), seguido del personal ($\approx 45\%$), mientras que el laboral es menor ($\approx 17\%$), lo que sugiere mayor carga emocional asociada al trabajo. Respecto al burnout moderado, se evidencia que el burnout relacionado con el trabajo alcanza el valor más alto ($\approx 78\%$), lo que indica que la mayoría de los colaboradores experimenta un nivel medio de agotamiento vinculado a sus funciones laborales. Asimismo, el burnout personal ($\approx 50\%$) también presenta una proporción considerable en este nivel, lo que sugiere afectación en el bienestar general. Por otro lado, el burnout en pacientes ($\approx 26\%$) es menor en comparación, lo que reafirma que la interacción con usuarios no es la principal fuente de desgaste. En cuanto al burnout alto, los porcentajes son bajos en las tres dimensiones (alrededor del 5% en personal y laboral, y menor al 3% en pacientes), lo cual indica que, aunque existe presencia de desgaste significativo, este no es predominante en la población estudiada.

Tabla 6. Resultados Cuestionario de Riesgos Psicosociales del MDT



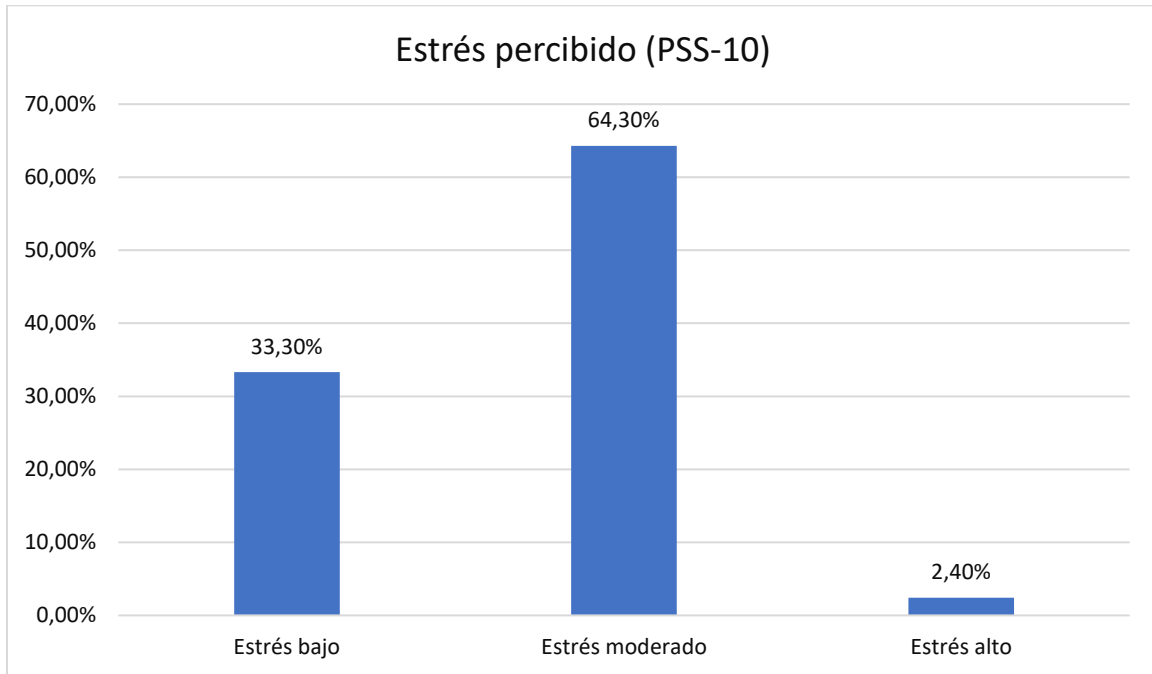
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a servidores de Funsiba 2025.

Análisis:

Los resultados del Cuestionario de Riesgos Psicosociales evidencian que la mayoría de los colaboradores de la Fundación FUNSIBA se encuentra en un nivel de riesgo medio (64,3%), lo que indica una exposición moderada a factores psicosociales que podrían afectar su bienestar si no se intervienen oportunamente. Un 28,6% presenta riesgo bajo, reflejando condiciones laborales más favorables, mientras que un 7,1% se ubica en riesgo alto, lo cual, aunque minoritario, requiere atención prioritaria.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en la investigación Post-intervención en cuatro tablas.

Tabla 7. Resultados Post-intervención de Estrés percibido (PSS-10)



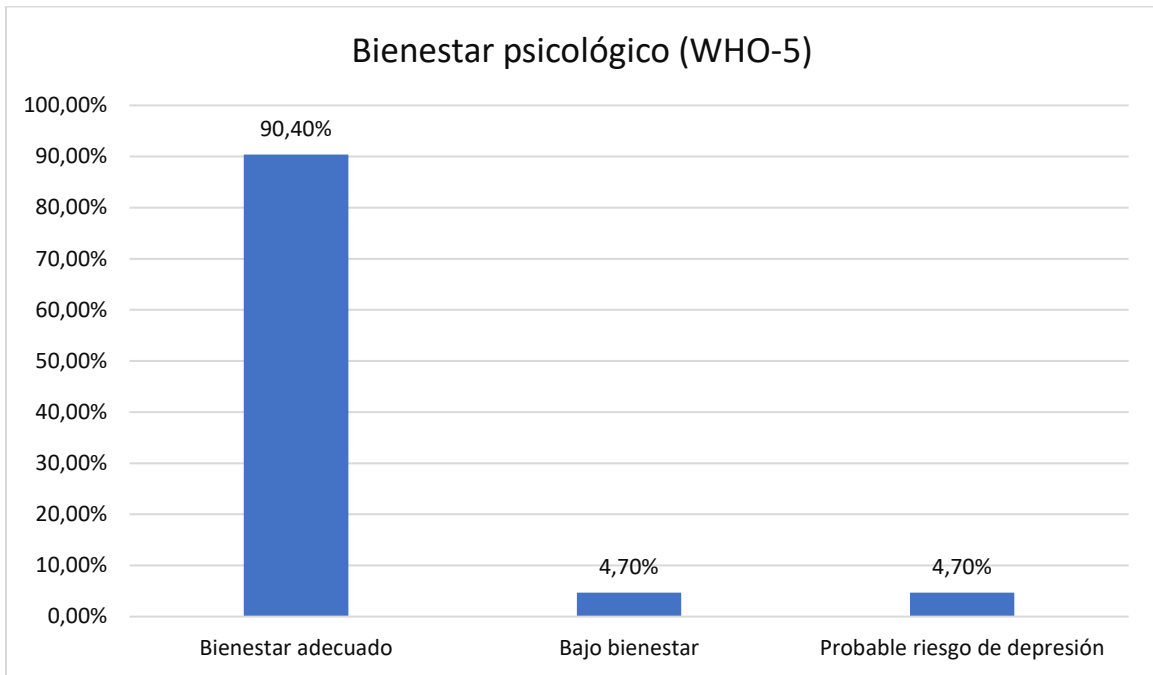
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a servidores de Funsiba 2025.

Análisis:

Los resultados de la medición post-intervención del estrés percibido (PSS-10) evidencian una mejora significativa en los niveles de estrés del personal de la Fundación FUNSIBA tras la implementación del programa de autocuidado psicosocial. Se observa que el 33,3 % de los colaboradores se ubica en un nivel bajo de estrés, mientras que el 64,3 % permanece en nivel moderado y únicamente el 2,4 % presenta niveles altos de estrés.

En comparación con la medición pre-intervención, se destaca un incremento considerable en el porcentaje de colaboradores con estrés bajo y una disminución en los niveles de estrés alto, lo que sugiere un efecto positivo de la intervención aplicada. Estos cambios reflejan una mejora en la capacidad de afrontamiento del estrés y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

Tabla 8. Resultados Post-intervención de Bienestar psicológico (WHO-5)

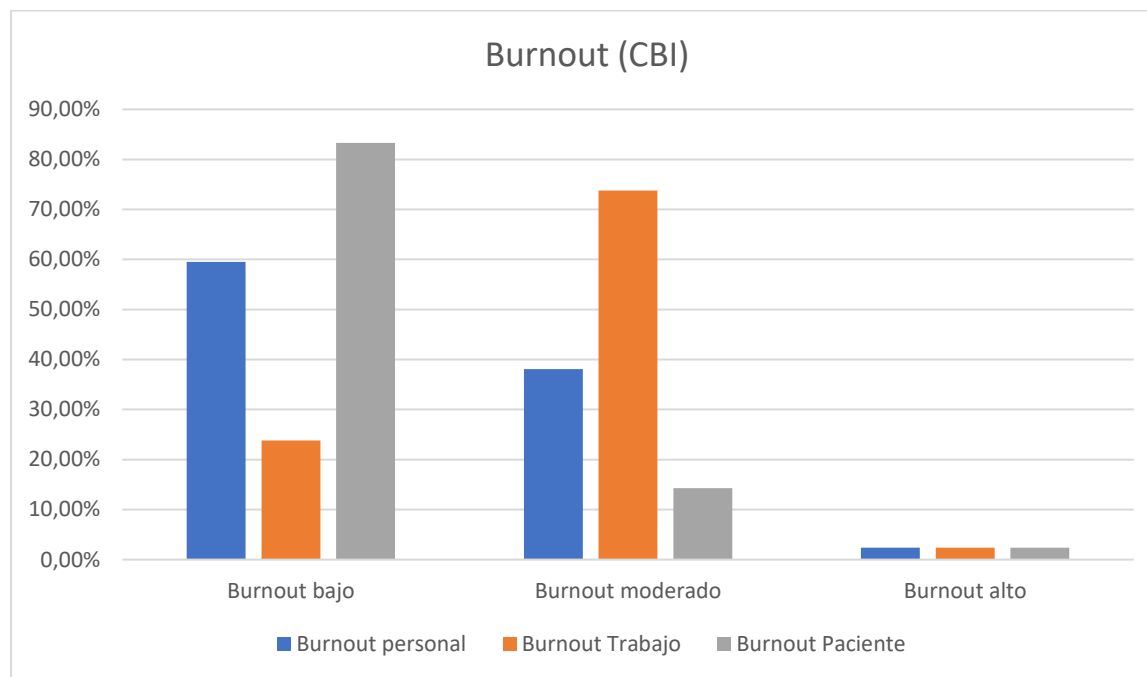


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a servidores de Funsiba 2025.

Análisis:

Los resultados de la medición post-intervención del bienestar psicológico (WHO-5) evidencian una mejora en el estado de bienestar del personal de la Fundación FUNSIBA tras la implementación del programa de autocuidado psicosocial. Se observa que el 90,4 % de los colaboradores presenta un nivel de bienestar adecuado, mientras que únicamente el 4,7 % se ubica en bajo bienestar y otro 4,7 % en probable riesgo de depresión.

Tabla 9. Resultados Post-intervención de Burnout (CBI)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a servidores de Funsiba 2025.

Análisis:

En la categoría de burnout bajo, se evidencia un incremento importante, especialmente en burnout en relación de colaboradores con asistencia a los pacientes ($\approx 84\%$) y en el burnout personal ($\approx 60\%$), lo que indica una mejora significativa en la percepción de bienestar y menor agotamiento en estas áreas. El burnout laboral ($\approx 24\%$), aunque menor, también muestra un aumento respecto a niveles más críticos. Respecto al burnout moderado, el burnout relacionado con el trabajo ($\approx 74\%$) continúa siendo el más predominante; sin embargo, se observa una ligera disminución en comparación con la medición previa. El burnout personal ($\approx 38\%$) y el burnout en pacientes ($\approx 14\%$) presentan reducciones, lo que sugiere un efecto positivo de la intervención en la disminución del agotamiento medio. En cuanto al burnout alto, los valores son mínimos en las tres dimensiones (alrededor del 2% en personal y laboral, y cercano al 3% en pacientes), evidenciando una reducción del desgaste severo.

Tabla 10. Plan de Intervención: Programa Permanente de Autocuidado Psicosocial “MICRO-CUIDA FUNSIBA”

Componente	Objetivo	Actividades	Frecuencia	Responsable	Indicador de cumplimiento
Institucionalización del programa	Integrar el autocuidado psicosocial como estrategia permanente en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión del programa MICRO-CUIDA en el SG-SST - Elaboración de protocolo institucional - Aprobación por Directivos 	Única implementación inicial con seguimiento anual	Dirección institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Programa aprobado - Documento formal implementado
Pausas activas y respiración consciente	Reducir la fatiga física y mental durante la jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicios de estiramiento - Técnicas de respiración consciente - Micro ejercicios de relajación 	Diario (10 minutos)	Líderes de área Personal capacitado	<ul style="list-style-type: none"> - % de participación diaria - Número de pausas realizadas
Micro-huddle (Start–Stop–Keep)	Fortalecer la comunicación, apoyo emocional y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones breves de equipo - Identificación de mejoras (qué iniciar, detener, 	Semanal (10–15 minutos)	Coordinadores de área	<ul style="list-style-type: none"> - Número de sesiones realizadas - Participación del equipo

		mantener) - Espacios de contención emocional			
Sesión mensual estructurada	Desarrollar habilidades de autocuidado y manejo del estrés	- Talleres de mindfulness - Regulación emocional - Manejo del estrés laboral - Comunicación asertiva	Mensual (30–60 minutos)	Dpto. médico Psicólogo ocupacional Directivos	- Número de sesiones ejecutadas - Nivel de satisfacción de participantes
Monitoreo y seguimiento	Evaluar el impacto del programa en la salud psicosocial	- Aplicación de instrumentos (PSS-10, CBI, WHO-5) - Seguimiento de indicadores - Reportes periódicos	Semestral	Directivos Dpto. Médico	- Reducción del estrés - Disminución del burnout - Mejora del bienestar
Capacitación continua	Fortalecer competencias en autocuidado y salud mental	- Capacitaciones en mindfulness - Manejo del estrés - Prevención de burnout	Trimestral	Directivos Dpto. Médico Psicólogo ocupacional	- Número de capacitaciones - % de asistencia

CAPITULO V: Discusión, Conclusiones, Recomendaciones

5.1 Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten evidenciar que los riesgos psicosociales constituyen una problemática relevante en el personal de la Fundación FUNSIBA, especialmente en lo relacionado con el estrés laboral y el síndrome de burnout. En la medición inicial, se identificó una predominancia de niveles moderados de estrés y agotamiento, lo cual es consistente con lo reportado en estudios previos realizados en contextos similares, donde las altas demandas emocionales y las condiciones organizacionales influyen directamente en el bienestar del trabajador.

En particular, el burnout relacionado con el trabajo se presentó como la dimensión más afectada, lo que sugiere que las condiciones laborales, tales como la sobrecarga de tareas, los turnos rotativos y la inestabilidad organizacional, desempeñan un papel determinante en el desgaste emocional del personal. Este hallazgo guarda relación con el modelo de demandas y recursos laborales, el cual plantea que cuando las exigencias del entorno superan los recursos disponibles, se incrementa el riesgo de agotamiento. Asimismo, coincide con investigaciones previas que señalan que el contexto organizacional es uno de los principales generadores de estrés en profesiones de cuidado.

Tras la implementación del programa MICRO-CUIDA FUNSIBA, se observaron cambios positivos en los indicadores evaluados, reflejados en la disminución de los niveles de estrés alto y burnout severo, así como en el incremento de colaboradores ubicados en niveles bajos de agotamiento. Estos resultados sugieren que las intervenciones breves de autocuidado psicosocial, cuando se integran en la jornada laboral, pueden generar beneficios significativos en el bienestar de los trabajadores. En este sentido, los hallazgos son coherentes con estudios que destacan la efectividad de estrategias como el mindfulness, las pausas activas y los espacios de apoyo emocional en la reducción del estrés laboral.

Adicionalmente, se evidenció una mejora en el bienestar psicológico de los participantes, lo que refuerza la importancia de fortalecer los recursos personales como mecanismo de afrontamiento frente a las demandas laborales. Este aspecto es relevante, ya que no solo implica

la reducción de síntomas negativos, sino también la promoción de estados positivos de salud mental, en concordancia con los enfoques actuales de salud ocupacional.

No obstante, a pesar de los avances observados, el burnout relacionado con el trabajo continúa siendo la dimensión con mayor presencia en niveles moderados, lo que indica que, si bien la intervención tuvo un impacto favorable, persisten factores estructurales que requieren abordajes más amplios a nivel organizacional. Esto sugiere que las estrategias de autocuidado deben complementarse con acciones institucionales orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el apoyo organizacional y optimizar la gestión del trabajo.

Entre las limitaciones del estudio, se puede mencionar el tamaño de la muestra y el diseño no experimental, lo que restringe la generalización de los resultados. Sin embargo, la aplicación de instrumentos validados y la medición pre y post intervención aportan evidencia relevante sobre la efectividad de la propuesta implementada.

En conjunto, los hallazgos de esta investigación confirman que las intervenciones breves de autocuidado psicosocial representan una estrategia viable, accesible y efectiva para la prevención de riesgos psicosociales en contextos laborales con alta carga emocional. Asimismo, destacan la necesidad de consolidar estas acciones como parte de programas permanentes dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar su sostenibilidad y maximizar su impacto en el bienestar de los trabajadores.

5.2 Conclusiones

Se evidenció que, en la medición inicial, los colaboradores de la Fundación FUNSIBA presentaban predominantemente niveles moderados de estrés laboral y burnout, confirmando la presencia de riesgos psicosociales asociados a las demandas emocionales, la carga de trabajo y las condiciones organizacionales propias del contexto de atención en salud mental.

La implementación del programa de intervención breve de autocuidado psicosocial MICRO-CUIDA FUNSIBA, basado en mindfulness, pausas activas y micro-huddles, demostró ser factible y aplicable dentro de la jornada laboral, incluso en un entorno caracterizado por turnos rotativos y alta exigencia emocional.

Tras la intervención, se observó una mejora significativa en los niveles de estrés percibido y burnout, evidenciada por la reducción de los niveles altos y moderados, así como el incremento de colaboradores en niveles bajos, lo que confirma el efecto positivo de la intervención sobre el bienestar psicosocial del personal.

En cuanto al bienestar psicológico, los resultados post intervención reflejaron un aumento en los niveles adecuados de bienestar, lo que indica un fortalecimiento de los recursos personales y una mejor capacidad de afrontamiento frente a las demandas laborales.

A pesar de la mejora general, el burnout relacionado con el trabajo se mantuvo como la dimensión con mayor presencia en niveles moderados, lo que sugiere la necesidad de complementar las estrategias individuales de autocuidado con acciones organizacionales orientadas a mejorar las condiciones laborales.

Finalmente, se concluye que las intervenciones breves de autocuidado psicosocial constituyen una estrategia efectiva, de bajo costo y sostenible para la prevención de riesgos psicosociales, siendo viable su incorporación como programa permanente dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.3 Recomendaciones

Institucionalizar el programa MICRO-CUIDA FUNSIBA dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando su continuidad como estrategia permanente de prevención de riesgos psicosociales y promoción del bienestar laboral.

Fortalecer las condiciones organizacionales del trabajo, especialmente en lo relacionado con la carga laboral, la distribución de turnos y la estabilidad laboral, con el fin de reducir el impacto del burnout relacionado con el trabajo, que se mantiene como la principal fuente de desgaste.

Mantener y ampliar las estrategias de autocuidado psicosocial, como mindfulness, pausas activas y micro-huddles, asegurando su ejecución sistemática y promoviendo la participación activa de todo el personal.

Capacitar de manera continua al personal y líderes de área en temas de manejo del estrés, regulación emocional y prevención del burnout, con el objetivo de fortalecer las habilidades individuales y colectivas de afrontamiento.

Implementar un sistema de monitoreo periódico, mediante la aplicación semestral de instrumentos como PSS-10, CBI y WHO-5, que permita evaluar la evolución de los indicadores psicosociales y tomar decisiones oportunas basadas en evidencia.

Promover una cultura organizacional orientada al bienestar, fomentando espacios de comunicación, apoyo social y reconocimiento laboral, que actúen como factores protectores frente a los riesgos psicosociales.

Replicar la intervención en otras instituciones similares, especialmente en el ámbito de la salud mental y el trabajo social, considerando la efectividad y viabilidad demostrada del programa en contextos con recursos limitados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. OIT.

Gil-Monte, P. R. (2019). *Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices sobre salud mental en el trabajo*. OMS.

Paredes, M., Rodríguez, L., & Cedeño, J. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de instituciones de salud mental en Guayaquil*. *Revista Ecuatoriana de Salud Ocupacional*, 6(2), 45–58.

López, A., & Herrera, P. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de fundaciones sociales ecuatorianas*. *Revista Latinoamericana de Salud y Trabajo*, 12(1), 33–41.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Informe técnico sobre riesgos psicosociales laborales en el Ecuador*. Ministerio del Trabajo.

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2020). *Psicología de la salud ocupacional positiva y bienestar laboral*. Síntesis.

Ramírez, D., & Cedeño, P. (2023). *Efectividad de intervenciones breves basadas en mindfulness y pausas activas en personal sanitario*. *Revista de Salud Ocupacional*, 9(1), 22–35.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2021). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill.

Moreno-Jiménez, B., & Báez-León, C. (2022). *Factores y riesgos psicosociales en el trabajo: Conceptualización y evaluación*. Editorial Académica Española.

ANEXOS

Anexo 1

Solicitud de autorización para proyecto de titulación en Funsiba

Guayaquil, 01 de octubre de 2025

Lic.
Driana Isabel Heras Altamirano
Directora de la Fundación Sin Barreras – FUNSIBA
Ciudad.-

De mi consideración:

Yo, Yosalve Bajaña Gómez, estudiante de la **Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional** de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), me dirijo a ustedes para solicitar muy respetuosamente la autorización para realizar el proyecto de investigación titulado “MICRO-CUIDA FUNSIBA: Intervención breve de autocuidado psicosocial (mindfulness + pausas activas + mini huddle 2-min Start-Stop-Keep) y su efecto en estrés y burnout en 8 semanas”, orientado a las y los trabajadores de su institución.

El objetivo del estudio es evaluar el impacto de una intervención breve, de bajo costo y de fácil implementación sobre el estrés percibido, el burnout y el bienestar del personal. La metodología es cuasi-experimental pre-post de 8 semanas, utilizando instrumentos validados (PSS-10, CBI, WHO-5) y apoyándonos en WhatsApp y Google Forms/Sheets. La participación será voluntaria, con consentimiento informado, garantizando confidencialidad y reporte de resultados de forma agregada.

El proyecto no interfiere con la atención a los residentes; las micro-prácticas se integran en momentos breves durante el turno (3-5 minutos) y, ante eventos desafiantes, se propone un micro-encuentro operativo de 2 minutos (Start-Stop-Keep) orientado a mejorar la seguridad y la coordinación. Al finalizar, se entregará un informe ejecutivo con hallazgos y un paquete operativo (POE) para su posible institucionalización dentro del plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Solicito, de ser posible, designar un punto focal por turno/área para coordinar los recordatorios y consolidar registros de proceso. Quedo atenta a sus observaciones o a cualquier información adicional que requieran.

Agradezco de antemano su atención y favorable respuesta.

Atentamente,



Dra. Yosalve Bajaña Gómez
Estudiante – Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, UNEMI
Telf. 0996825378
Correo: yosalve.bajana@gmail.com

Anexo 2

Autorización por parte de los Directivos de Funsiba



Fundacion Sin Barreras <fundacionsinbarreras2003@hotmail.com>
para mí ▾

jue, 2 oct 2025, 10:02 a.m. ☆ 😊 ↶

Buenos días mi estimada Dra. Yosalve Bajaña, cuente con nuestro apoyo, sería un inmenso honor y gusto trabajar con Usted en este proyecto.

Saludos cordiales

Lic. Driana Heras
DIRECTORA

FUNDACION SIN BARRERAS
La 25ava S/N entre Garcia Goyena y Bolivia
04-2616008 - 0991004083 - 0997641519



Anexo 3

Consentimiento informado para colaboradores de Funsiba

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, declaro que he sido informado(a) sobre el estudio titulado "Efectos de una Intervención Breve de Autocuidado Psicosocial en la Reducción de Estrés Laboral y Burnout en colaboradores de FUNSIBA (Fundación Sin Barreras)", el cual tiene como objetivo evaluar si una intervención breve de autocuidado psicosocial contribuye a disminuir los niveles de estrés laboral y burnout. Se me ha explicado que mi participación consiste en responder cuestionarios relacionados con el estrés laboral y participar en sesiones breves de intervención, sin que esto represente riesgos físicos, pudiendo retirarme en cualquier momento sin consecuencias. Entiendo que la información proporcionada será confidencial, utilizada únicamente con fines académicos y que no se revelará mi identidad en ningún informe o publicación. Habiendo recibido la información necesaria y aclarado mis dudas, acepto participar de manera voluntaria en esta investigación.

Firma del participante: _____

Cédula: _____

Fecha: _____

Firma de la investigadora: _____

Anexo 4

Cuestionarios para los colaboradores de funsiba

1. Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo de Ecuador:
<https://forms.gle/tytdn6SX9bxF5Kq6>
2. Escala de estrés percibido (PSS-10):

Escala de estrés percibido (PSS-10)

Instrucciones:

Las preguntas de esta escala le preguntan sobre sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, se le pedirá que indique con qué frecuencia se sintió o pensó de cierta manera.

En el último mes, ¿con qué frecuencia...?

		Nunca	Casi nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Muy a menudo
1	¿Estaba molesto por algo que sucedió inesperadamente?	0	1	2	3	4
2	¿Sentiste que no podías controlar las cosas importantes de tu vida?	0	1	2	3	4
3	¿Te sentiste nervioso y "estresado"?	0	1	2	3	4
4	¿Se sintió seguro de su capacidad para manejar sus problemas personales?	4	3	2	1	0
5	¿Sentías que las cosas iban por buen camino?	4	3	2	1	0
6	¿Descubriste que no podía hacer frente a todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
7	¿Has podido controlar las irritaciones en tu vida?	4	3	2	1	0
8	¿Sentías que tenías todo bajo control?	4	3	2	1	0
9	¿Te has enojado por cosas que estaban fuera de tu control?	0	1	2	3	4
10	¿Sentías que las dificultades se acumulaban tanto que no podías superarlas?	0	1	2	3	4

3. Encuesta de Copenhagen Burnout Inventory (CBI):

Instrumento para la evaluación del síndrome de burnout.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas sobre su nivel de agotamiento o cansancio. Marque la opción que mejor describa su situación.

Escala de respuesta:

Siempre / En grado muy alto (100)

A menudo / En alto grado (75)

Algunas veces / En grado moderado (50)

Rara vez / En bajo grado (25)

Nunca / En grado muy bajo (0)

I. Burnout Personal (6 ítems)

1. ¿Con qué frecuencia se siente cansado/a?
2. ¿Con qué frecuencia se siente física y emocionalmente agotado/a?
3. ¿Con qué frecuencia se siente emocionalmente agotado/a?
4. ¿Con qué frecuencia piensa 'no puedo más'?
5. ¿Con qué frecuencia se siente agotado/a?
6. ¿Con qué frecuencia se siente débil y susceptible a enfermarse?

II. Burnout relacionado con el Trabajo (7 ítems)

1. ¿Se siente agotado/a al final de la jornada laboral?
2. ¿Se siente agotado/a al comenzar su jornada laboral?
3. ¿Trabajar con personas le agota?
4. ¿Siente que cada hora de trabajo es agotadora?
5. ¿Tiene suficiente energía para su familia y amigos durante el tiempo libre? (Ítem invertido)
6. ¿Está emocionalmente agotado/a por su trabajo?
7. ¿Se siente frustrado/a por su trabajo?

III. Burnout relacionado con el Cliente/Paciente (6 ítems)

(En personal de salud, 'cliente' puede adaptarse a 'paciente').

1. ¿Le resulta difícil trabajar con pacientes?

2. ¿Trabajar con pacientes le agota?
3. ¿Siente que da más de lo que recibe cuando trabaja con pacientes?
4. ¿Está cansado/a de trabajar con pacientes?
5. ¿Se pregunta cuánto tiempo podrá seguir trabajando con pacientes?
6. ¿Se siente frustrado/a por trabajar con pacientes?

Puntuación e Interpretación

Se obtiene el promedio de cada dimensión por separado. Mayor puntaje indica mayor nivel de burnout.

Interpretación sugerida:

0–49: Bajo

50–74: Moderado

75–100: Alto

4. Índice de Bienestar (WHO-5)

WHO (Five) Well Being Index (1998 version) OMS (cinco) Índice de Bienestar (versión 1998)

Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor como se ha sentido usted durante la últimas dos semanas. Observe que cifras mayores significan mayor bienestar. **Ejemplo:** Si se ha sentido **alegre y de buen humor más de la mitad del tiempo durante las últimas dos semanas**, marque una cruz en el recuadro con el número 3 en la esquina superior derecha.

<i>Durante las últimas dos semanas:</i>	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Más de la mitad del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
1. Me he sentido alegre y de buen humor	5	4	3	2	1	0
2. Me he sentido tranquilo y relajado	5	4	3	2	1	0
3. Me he sentido activo y enérgico	5	4	3	2	1	0
4. Me he despertado fresco y descansado	5	4	3	2	1	0
5. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan	5	4	3	2	1	0